

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

FLAVIA MAGALHÃES

**FECUNDIDADE E A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO**

CURITIBA

2017

FLAVIA MAGALHÃES

**FECUNDIDADE E A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO**

Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Ciências
Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas,
Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Denise Maria Maia

CURITIBA

2017

Dedico este trabalho ao meu esposo, que me apoiou durante a elaboração deste trabalho, aos meus pais que me ofereceram suporte para chegar até aqui e também a todas as mulheres e mães trabalhadoras, que serviram de inspiração para a elaboração desta pesquisa.

Dedico também à professora Dayane Rocha de Pauli que me auxiliou no início desta pesquisa, à professora Raquel Guimarães que se dispôs a colaborar com conteúdo para a pesquisa e à professora Denise Maria Maia que dedicou seu tempo, me orientou e colaborou com todo o conteúdo deste trabalho.

RESUMO

A presente pesquisa discute a desigualdade de gênero e relaciona a participação e segregação da mulher no mercado de trabalho, sua inferiorização, a taxa de fecundidade e os benefícios à maternidade, além de alguns estereótipos de gênero. A metodologia utilizada foi revisão bibliográfica de diversos autores que discutem este tema. Esta questão foi abordada devido ao fato de que muitas mulheres têm adiado a maternidade com intenção de atingir estabilidade no mercado de trabalho. Um outro ponto crucial é o de que benefícios que são oferecidos à mãe logo que o filho nasce são tidos como razão de demissão, não empregabilidade da mulher e até discriminação da mão de obra feminina. Ao longo da pesquisa se verificou que a escolaridade feminina apresenta aumentos ao longo dos anos, há queda no número de filhos, aumento na participação no mercado de trabalho, aumento da escolaridade e, ainda assim, baixos salários. Com intenção de inverter esta realidade, as mulheres têm optado pela maternidade cada vez mais tarde a fim de garantir tempo suficiente para atingir uma boa formação profissional e estabilidade.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero. Mercado de trabalho. Brasil.

ABSTRACT

The present study discuss the gender inequality and related to a woman participation and segregation at the labor market, woman's inferiorization, fertility rate and the maternity benefits, besides some gender stereotypes. The methodology used was bibliographic revision of many authors that discuss this topic. This issue was addressed due to the fact that many women has been postponed the maternity intending to achieve market labor stability. Another crucial point is that benefits that are offered to mothers as soon as the baby was born are used as reason as reason to resignation, non-woman's empregability and even the female labor. Along this study if was found that female schooling presents increases over the years, there is a decrease in the number of children, labor market participation increases, schooling increases and, still, low wages. Intending to reverse this reality, the women have been choosing maternity every time later, in order to guarantee enough time to achieve a good professional qualification and stability.

Keywords: Gender inequality. Labor market. Brazil.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	2
2	A MÃO DE OBRA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO	4
3	RAZÕES QUE JUSTIFIQUEM A EXISTÊNCIA DO DIFERENCIAL SALARIAL ENTRE GÊNEROS NO BRASIL.....	8
3.1	A SEGREGAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DO BRASIL	14
4	FECUNDIDADE E PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	17
4.1	LICENÇA MATERNIDADE NO BRASIL	26
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
	REFERÊNCIAS.....	34

1 INTRODUÇÃO

A questão da mulher tem sido muito discutida ao longo dos anos e neste estudo nos propomos a contribuir com esta discussão de forma a relacionar a decisão de ter filhos com a profissionalização da mulher. A participação masculina no mercado de trabalho sempre foi maior que a participação feminina e a diferença salarial também reforça este contexto quando, apesar de o salário feminino ter sofrido pequenos aumentos ao longo do tempo, não foi suficiente para se equiparar ao salário dos homens. Contudo, não somente essas variáveis explicam a desigualdade existente entre os gêneros quando adicionamos também a questão da maternidade. Para realizar a presente análise, utilizaremos como variável explicativa, dentre outras variáveis, a taxa de fecundidade, a qual é definida por Debora Silva (2017), como sendo a “estimativa do número médio de filhos nascidos vivos que uma mulher tem ao longo da vida”. Em vários momentos, a queda da taxa de fecundidade é apontada como uma das razões para que a mulher esteja presente em maior número no mercado de trabalho. Contudo, sendo a maternidade uma fase comum na vida de muitas mulheres, esta não deveria ser motivo para exclusão da mão de obra feminina.

O que verificamos hoje, é que muitas mulheres têm deixado de trabalhar para cuidar dos filhos, ou tem deixado de ter filhos para construir uma carreira consistente. Em décadas passadas, o homem era responsável por manter o sustento do lar, sendo a mulher criada apenas para cuidar dos filhos e da casa, visto que a mão de obra masculina era vista como possuidora de mais valor que a feminina. Neste trabalho, o principal objetivo será analisar se isto de fato acontece e se existem razões que justifiquem as escolhas femininas por terem filhos mais tarde a fim de dedicar-se, primeiramente, à sua formação profissional, sem depender da figura masculina para mantê-la.

Em um primeiro momento, discorreremos a respeito da mão de obra feminina no mercado de trabalho, como se deu o início da atividade remunerada da mulher fora de casa a fim de contextualizar nosso estudo sob a ótica de vivência da mulher. Em seguida, analisaremos a respeito das razões que possivelmente justifiquem a existência do diferencial de salários entre homens e mulheres, para isso, definiremos

algumas diferenças entre a inserção de mulheres e homens no mercado de trabalho e faremos comparações a respeito da participação no mercado de trabalho entre os gêneros, bem como os diferenciais salariais, além de algumas sugestões para igualar os gêneros; em seguida, dentro deste mesmo cenário, incluiremos a discussão a respeito da segregação no mercado de trabalho brasileiro, com ênfase no trabalho doméstico, que reforça alguns argumentos a respeito da inferioridade salarial da mulher. Por fim, entraremos no tópico que originou esta pesquisa, neste ponto, trataremos da fecundidade e participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, no qual apresentaremos algumas pesquisas realizadas dentro deste tema e que reforçam o argumento central desta análise, sem deixar de tratar também da licença maternidade que, dentro do tema desta pesquisa, é um dos tópicos que servirá de base para justificar e reforçar nossa análise.

Com intuito de concluir as proposições iniciais desta pesquisa a respeito de fecundidade e mercado de trabalho, fizemos uso de bases de dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Pesquisa Nacional por Amostras à Domicílio (PNAD), bem como estudos e análises de diversos autores neste mesmo tema.

A hipótese principal é a de que as mulheres estão preferindo adiar a maternidade para se dedicarem à vida profissional. São apresentadas também algumas soluções em relação à licença maternidade/paternidade para que a preferência à mão de obra masculina não se sobressaia à feminina, bem como outras alternativas para a não inferiorização do trabalho feminino.

Alguns indicadores analisados apontaram que as mulheres têm adiado planos de maternidade para se dedicarem mais aos estudos e à carreira profissional. Outros estudos também trabalharam na questão da melhor idade para se ter filhos quando a mulher considera conciliar carreira profissional e maternidade. Além disso, foram propostas algumas alterações no que tange a licença maternidade a fim de dividir as responsabilidades com a criação do filho e aproximaria o tempo de ausência para este fim entre homens e mulheres.

2 A MÃO DE OBRA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

Para analisar a influência da profissionalização na decisão de fecundidade, primeiramente, a pesquisa fará uma breve contextualização de como se deu a participação da mulher no mercado de trabalho, considerando fatos históricos desde a Revolução Industrial e as duas Grandes Guerras Mundiais até o contexto do cenário recente, considerando a segregação no mercado de trabalho, a queda da taxa de fecundidade e a licença maternidade.

Oliveira (1999 apud França e Schimanski, 2008, p. 71) discorre que na Grécia antiga as mulheres já carregavam consigo a dupla jornada de trabalho – “eram as mulheres dos servos e dos camponeses as que mais trabalhavam, além de dividir as tarefas da agricultura com seus maridos, também realizavam as tarefas domésticas”. Os autores colocam que “a forma mais comum da divisão do trabalho refere-se à distinção das atividades que são desenvolvidas pelos homens e pelas mulheres”, o que, para as autoras, se refere à “divisão sexual do trabalho, que se constitui em uma das bases da organização econômica da sociedade e seu impacto se dá, principalmente, nas relações de gênero” (FRANÇA e SCHIMANSKI, 2008, p. 70).

No Brasil do século XIX, com o avanço tecnológico proveniente da Revolução Industrial, maior parte da mão de obra feminina estava dentro de indústrias de fiação e tecelagem, no qual havia baixa mecanização; já os homens, em sua maioria, ocupavam posições nas indústrias metalúrgicas e indústrias de móveis e calçados (RAGO apud PRIORE, 2004, p. 486). A inserção da tecnologia permitiu a existência de certas leis em benefício das mulheres trabalhadoras, tais como igualdade salarial, proibição do trabalho feminino entre às 22h e 5h da manhã, proibição do trabalho de gestantes quatro semanas antes e quatro semanas após o parto, bem como despedir gestantes apenas pela situação em que elas se encontram, de acordo com Elisiana Probst (2003, p. 2). Apesar disto, de acordo com a autora, na época, eram comuns jornadas que duravam entre 14h e 18h, bem como diferença salarial entre homens e mulheres que exerciam a mesma atividade, tendo uma das justificativas o fato de que o homem sustentava a mulher, logo, deveria receber mais. Esta diferenciação salarial por gênero é devido ao “princípio de hierarquização, o qual atribui que o trabalho

masculino é de maior valor que o trabalho feminino”, conforme coloca Kergoat (2003 apud França e Schimanski, 2008, p. 71).

A inserção da mulher no mercado de trabalho foi intensificada com as duas Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945), em que na ausência dos homens para obter os proventos para o lar, as mulheres passaram a ocupar suas posições no mercado de trabalho. Após a Guerra, muitos homens ficaram impossibilitados de retomarem a rotina de trabalho, o que possibilitou às mulheres manterem-se no mercado (PROBST, 2003, p. 2).

Foi apenas a partir dos anos 1980 que se passou a observar o impacto direto que as diferenças de gênero exercem sobre as relações trabalhistas entre homens e mulheres. Até então, o cenário é de mulheres trabalhando em “atividades que estão relacionadas ao espaço privado da família e à produção de valores de uso para o consumo familiar”, e homens com atividades “destinadas à produção social e que são desenvolvidas no espaço público” (FRANÇA E SCHIMANSKI, 2008, p. 71). Apesar desta segregação ocupacional se repetir em menor grau nos dias de hoje, o objetivo é passar a enxergar a divisão sexual do trabalho não como um processo natural, mas “como parte das relações sociais baseadas em diferenças socialmente construídas entre homens e mulheres” (FRANÇA E SCHIMANSKI, 2008, p. 72). Este processo de diferenciação de gênero não é imutável, segundo as autoras, não havendo impedimentos para que ele deixe de interferir no dia a dia do trabalho.

É também a partir da década de 1980 que a mulher passa a ter papel de destaque no mercado, conquistando melhores empregos, aumentando o nível de escolaridade e uma parte delas com acesso a “profissões de nível superior” (BRUSCHINI E PUPPIN, 2004, p. 107). Mas ainda hoje tem-se a visão deturpada de que mulheres com filhos pequenos teriam dificuldades em desempenhar seu papel no mercado de trabalho. O aumento do nível de escolaridade e acesso às universidades possibilitou que estas mulheres atuassem melhor e em maior número no mercado, o que gerou aumento da atividade feminina (BRUSCHINI E PUPPIN, 2004, p. 107).

No artigo de Diogo e Coutinho (2006, p. 129), assume-se que a mulher “sofre com preconceito, discriminação, acúmulo de funções e frequentemente ocupa trabalhos não qualificados e cansativos”. A mulher é tida em todo contexto histórico “como sujeito singular”, ainda que ela tenha evoluído muito no processo para conquistar seu espaço no meio que antes era predominantemente masculino, ainda “ocupam posição inferiorizada na sociedade”. Mesmo tendo havido um crescimento na participação da mão de obra feminina, existe ainda desigualdade entre os gêneros (DIOGO E COUTINHO, 2006, p. 130).

Apesar de todos os esforços da mulher em entregar o melhor trabalho, o homem ainda é visto como o trabalhador mais qualificado, que merece os melhores salários. Nas palavras das autoras, “a inclusão feminina na sociedade [...] respalda-se nas relações generificadas [de gênero] de exploração e de opressão do masculino sobre o feminino”. Além disso, o trabalho doméstico também deve ser levado em conta na análise do trabalho feminino, pois hoje a maioria dessas trabalhadoras são casadas e possuem filhos (DIOGO E COUTINHO, 2006, p. 131), além, é claro, do cuidado com a casa e a família (BRUSCHINI E PUPPIN, 2004, p. 107), ao contrário do que ocorria até meados da década de 1970, em que as trabalhadoras eram, em grande parte, solteiras e sem filhos (DIOGO E COUTINHO, 2006, p. 131).

Nos dias de hoje, a história da participação feminina no mercado de trabalho está sendo escrita com base na queda da taxa de fecundidade e no aumento no nível de instrução feminina (OST, 2016). Segundo Araújo Teixeira, as mulheres têm cada vez mais adiado projetos pessoais, como a maternidade, apenas para consolidar sua posição no mercado. A redução do número de filhos é um dos fatores que contribuem para a presença da mão-de-obra feminina. Com menos filhos, as mulheres conseguem conciliar melhor as atividades de mãe e de trabalhadora, pois agora o trabalho é tão importante quanto a maternidade (OST, 2016). A fim de superar os obstáculos impostos neste meio, elas precisaram mudar importantes planos de vida. A exemplo disso, a taxa de fecundidade decresceu de 2,6% para 2,3% entre o início e fim da década de 1990 (PROBST, 2003, p. 6). É neste cenário que seguimos para uma análise mais detalhada dos dados disponíveis a respeito da participação das mulheres no mercado de trabalho. As mulheres já iniciaram a conquista por um espaço

notório na sociedade e no meio profissional, no entanto, continuam sendo mais participativas nas áreas mais conhecidas como “femininas”, o que, segundo Oliveira (2007 apud França e Schimanski 2009, p. 71), “é uma clara indicação da continuação do padrão de segregação ocupacional, o qual marca as condições do trabalho feminino”.

No tópico a seguir, abordaremos a questão de diferencial salarial feminino e masculino e as possíveis justificativas para existência desta desigualdade.

3 RAZÕES QUE JUSTIFIQUEM A EXISTÊNCIA DO DIFERENCIAL SALARIAL ENTRE GÊNEROS NO BRASIL

Um dos motivos de a mulher ter deixado de ser apenas dona de casa para trabalhar fora foi a necessidade de prover o lar também financeiramente, seja apenas compondo a renda junto com o marido ou sendo inteiramente responsável pela renda da família. Neste âmbito, a discussão sobre salário é crucial quando tratamos da desigualdade de gênero existente no mercado de trabalho, pois este é um dos fatores que confirmam que homens e mulheres são vistos de formas diferentes também no ambiente profissional. A citação abaixo de Vasconcelos (2010, p. 5) reflete o modo como a figura da mulher foi encarada neste meio após apropriar-se dele:

A cultura patriarcal que valoriza o trabalho do homem em detrimento ao da mulher é incorporada pelo mercado de trabalho, no qual as mulheres recebem menores salários, concentram-se nos postos mais precários, tais como o trabalho informal e são o primeiro contingente a ser demitido em momentos de crise econômica. (VASCONCELOS, 2010, p. 5).

Para Barros et al. (2001, p. 2), “a diferença na forma de inserção de mulheres e homens com mesmas características produtivas no mercado de trabalho pode ocorrer por três motivos” (BARROS et al., 2001, p. 2). O primeiro deles, citam os autores, é “o custo de oportunidade do tempo utilizado para trabalhar” (BARROS et al., 2001, p. 2), ou seja, o tempo gasto para o trabalho remunerado é diferente para homens e mulheres, impactando na carga horária e remuneração de ambos. O segundo é que “diferenças salariais entre homens e mulheres podem ser fruto de discriminação pura e simples” (BARROS et al., 2001, p. 2), nesta não há o que argumentar, já é a discriminação em seu sentido mais clássico. Por último, “as mãos-de-obra de homens e mulheres podem ser vistas pelas firmas como diferentes fatores de produção” (BARROS et al., 2001, p. 2), para este motivo, sugere-se que “a produtividade e a quantidade demandada de homens e mulheres com idêntico estoque de capital humano podem diferir segundo o grau de complementariedade com os demais fatores de produção”, este último é interpretado pelos próprios autores como “controverso” e “sexista”.

Para explicar Barros et al (2001), podemos utilizar Araújo e Ribeiro (2001, p. 2), que, utilizando-se de dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontam que o salário

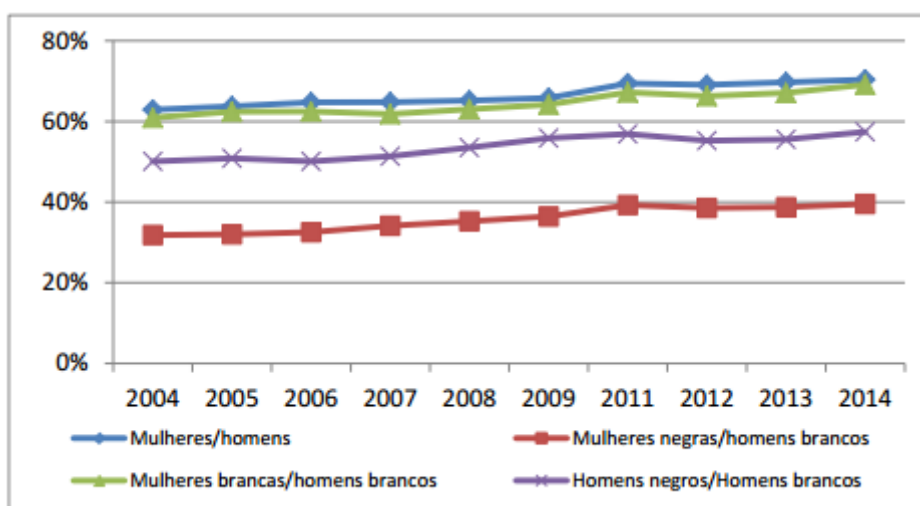
feminino equivalia a 57% do salário masculino no ano de 1990, tendo este indicador caído para 41% em 1995. Para os autores, “as mulheres são discriminadas no mercado de trabalho quando, apesar de igualmente qualificadas, recebem pagamento inferior no desempenho da mesma função e/ou recebem salário menores porque têm acesso apenas às ocupações pior remuneradas”, logo, temos além da desigualdade salarial, a desigualdade ocupacional, que diz respeito aos cargos com baixo retorno monetário (ARAÚJO e RIBEIRO, 2001, p. 2).

Arantes e Moraes (2016), colocam que a discriminação é um dos maiores problemas enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro. As chances de mulheres ocuparem cargos de chefia, diretoria e CEO são reduzidas quando o Conselho Administrativo é formado por “discriminadores”. As autoras colocam que Conselhos Administrativos formados, em sua maioria, por homens, reduzem em 12% a chance de participação da mulher em posições de CEO de uma empresa. Segundo elas, “fato que ocorre principalmente devido à preocupação em passar a imagem do estereótipo masculino ideal para dirigir uma empresa privada, tanto para o público, quanto para os investidores em geral” (ARANTES e MORAES, 2016).

A imagem da mulher, nas palavras de Laís Wendel Abramo (2007, p. 7), “como força de trabalho secundária é recorrente e pervasiva. Está presente no imaginário social, empresarial e sindical, no imaginário das próprias mulheres [...], assim como no imaginário dos formuladores de políticas públicas” (ABRAMO, 2007, p. 7). A autora define a mulher como força de trabalho secundária devido à ótica de que ela exerce atividade remunerada apenas quando o homem “não pode cumprir de forma plena ou adequada essa função, devido a uma situação de desemprego, diminuição da sua remuneração, separação, falecimento ou outras causas”. Sendo assim, teria a mulher uma presença “débil, precária, eventual, instável e secundária”, retirando-se do mercado tão logo houvesse condições de o homem voltar a provê-la. Com isso, justifica-se a renda inferior da mulher porque ela não necessita tanto do trabalho. Esta imagem, obviamente, está cada vez mais distante da realidade., pois observa-se, ao longo do tempo, um aumento da taxa de participação feminina no mercado, na renda da família e ainda um aumento do número de mulheres chefes de família (ABRAMO, 2007, p.14).

Analizando em um cenário mais atual, e nos atendo à proporção mulheres/homens, no ano de 2004, a renda das mulheres representava pouco mais de 60% da renda masculina, tendo permanecido praticamente no mesmo patamar até meados de 2009, quando em 2011 passou para próximo dos 70%. Já em 2014, de acordo com o IPEA (2016, p. 13), “as mulheres ultrapassaram pela primeira vez o patamar de 70% da renda masculina”. Os rendimentos estão se aproximando, no entanto, “de forma ainda lenta e desigual entre os grupos, não alterando de fato a estrutura das desigualdades: os homens continuam ganhando mais do que as mulheres (R\$1.831 contra R\$1.288, em 2014)” (IPEA, p. 13, 2016), conforme se verifica no gráfico a seguir. Contudo, o que impressiona neste gráfico é a distância das mulheres negras das demais raças analisadas. Visto desta forma, a razão entre homens brancos com mulheres brancas e homens negros é insignificante. A parcela do salário da mulher negra entre 2004 e 2006 equivalia a pouco mais de 30% do salário dos homens brancos, estabilizou entre 2011 e 2014 na casa dos 40%. Nesta situação, as mulheres negras estão no pior cenário possível durante todo o período analisado.

GRÁFICO 1 – RAZÃO ENTRE AS RENDAS DO TRABALHO PRINCIPAL DA POPULAÇÃO OCUPADA DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE, SEGUNDO SEXO E RAÇA/COR. BRASIL, 2004 A 2014

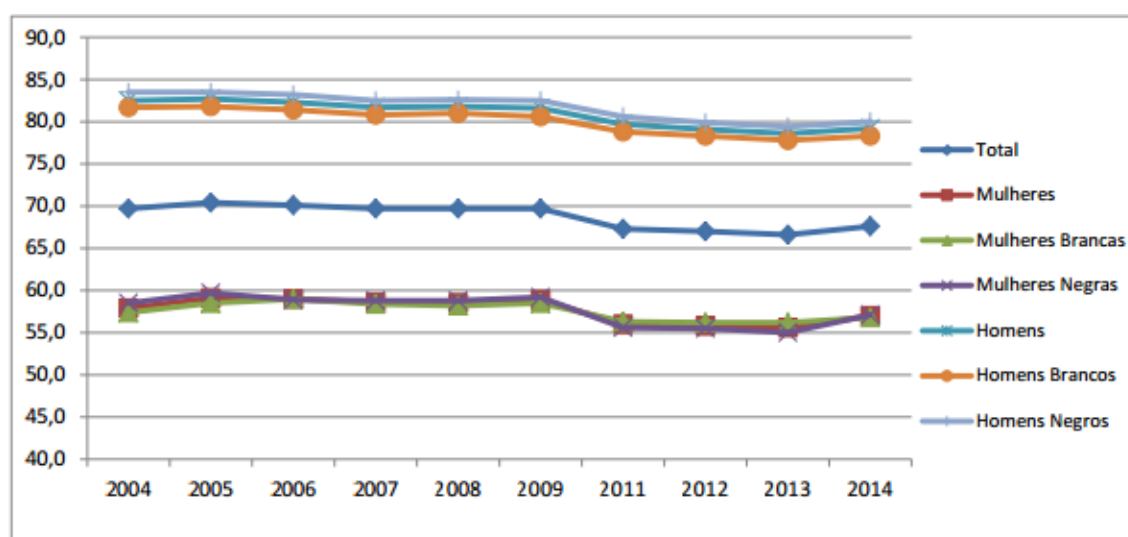


Fonte: IPEA (2016).

Nos atendo apenas à questão de gênero, no gráfico abaixo verificamos que o teto da atividade econômica feminina foi atingido no ano de 2005, alcançando 59%, para só então em 2014 voltar a crescer, atingindo 57%. De acordo com dados do IPEA

de 1995, a taxa de ocupação feminina era de 54,3%, ou seja, quase vinte anos depois este número permanece sem aumentos consideráveis. Ao contrário do que foi observado no gráfico anterior, no qual mulheres negras estão em um patamar bem abaixo dos demais grupos analisados, no gráfico a seguir, as mulheres brancas e negras estão na mesma situação. Embora os homens negros tivessem parcela do salário dos homens brancos inferior ao das mulheres brancas, em taxa de atividade eles estão na mesma proporção ocupada pelos homens brancos. Já as mulheres entre si, embora as brancas tivessem salários maiores que o das mulheres negras, possuem a mesma taxa de atividade, a qual é inferior à taxa dos homens em geral.

GRÁFICO 2 – TAXA DE ATIVIDADE DA POPULAÇÃO DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO E COR/RAÇA. BRASIL, 2004 A 2014



Fonte: IPEA (2016).

Buscando explicações para a existência desta discrepância, a tabela 1 apresenta dados referentes à população inativa por sexo e raça.

TABELA 1 - INDICADORES SELECIONADOS PARA A POPULAÇÃO INATIVA, SEGUNDO SEXO E COR/RAÇA. BRASIL, 2014

	Homens			Mulheres			Total		
	Branco	Negro	Total	Branca	Negra	Total	Branco	Negro	Total
Idade Média	65,7	62,9	64,3	54,9	49,4	52,1	57,8	52,7	55,2
Escolaridade Média	6,2	4,4	5,3	7,1	5,7	6,4	6,9	5,3	6,1
% que vive em companhia de cônjuge	79,5	76,5	78,0	68,6	69,1	68,9	71,5	70,9	71,2
% com renda de outras fontes que não trabalho*	89,7	83,8	86,7	56,8	61,6	59,3	65,3	67,1	66,2
valor médio da renda de outras fontes que não trabalho*	1.933,91	1.313,00	1.636,27	1.403,87	786,28	1.070,34	1.592,83	949,41	1.258,21
% que tem filhos*	41,2	48,5	44,9	58,5	68,3	63,6	53,9	63,4	58,8
Número médio de filhos*	0,6	0,9	0,7	1,0	1,3	1,2	0,9	1,2	1,1
Idade média dos filhos*	26,2	23,1	24,5	20,5	17,5	18,8	21,6	18,5	19,9

Fonte: IPEA (2016).

Na questão de escolaridade, no ano de 2014, os homens inativos tinham 5,3 anos de estudo, já as mulheres tinham 6,4 anos de estudo. As mulheres inativas possuem mais anos de estudo que os homens, logo, não é a falta de estudo que está excluindo essas mulheres do mercado. Dos inativos que possuem filhos, os homens respondem por 45% do total de homens inativos, contra 68% das mulheres. O número médio de filhos é maior entre as mulheres inativas, e a idade média desses filhos é menor também – o que nos leva a crer que estas mulheres estão deixando o mercado de trabalho para cuidar de seus filhos.

Conforme apontamento na nota técnica do IPEA, vários outros fatores colaboram para que a mulher se mantenha fora do mercado de trabalho, contudo, as situações apontadas na Tabela 1 “já são capazes de indicar como a desigual distribuição do trabalho de cuidados pune as mulheres” (IPEA, p. 7, 2016).

Arantes e Moraes (2016) adicionam ainda que “a evolução da situação da mulher no mercado de trabalho não significou que a mesma tenha alcançado a igualdade material junto ao homem”. Apesar de ela ser maioria nos cursos superiores e ter mais acesso à educação, isso ainda não foi suficiente para abrandar as disparidades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho. O aumento da mão-de-obra feminina no setor produtivo também não foi suficiente para reduzir diferenças salariais e aumentar promoções e ocupação em cargos de diretoria.

Contudo, um levantamento da empresa de recrutamento Catho, realizado com cerca de 200 mil empresas, aponta que houve um crescimento na participação das

mulheres no mercado de trabalho em posições de liderança. Entre 2000 e 2010, o número de mulheres ocupando estes cargos foi para 23,85%, quando a 15 anos atrás isso representava menos de 10% (CATHO, 2012). Apesar de haver crescimento insuficiente conforme apontaram Arantes e Moraes (2016), estamos pouco a pouco crescendo em representatividade no mercado e mostrando que somos tão competentes quanto os homens – e merecedoras dos mesmos benefícios.

Inez (2017), fazendo uso da pesquisa “Women in Business 2017” realizada pela Grant Thornton, coloca que, de acordo com este relatório, no Brasil, apenas 19% dos cargos de alto escalão em empresas é ocupado por mulheres – um número baixo, comparado com os 47% da Rússia, que ocupa o primeiro lugar deste ranking. No entanto, se analisarmos os anos passados, esta proporção aumentou de 11% para 16% no ano de 2016. De acordo com a autora, o relatório também sugere algumas ações para melhorar este indicador, “entre as sugestões, estão o investimento em programas que visem a incentivar o desenvolvimento de líderes femininas e a criação de equipes de gestão mistas” (INEZ, 2017).

Utilizando-se também da pesquisa *Women Matter*, realizada com 1400 gerentes de empresas pela empresa de consultoria McKinsey & Company, Inez (2017) aponta que, ao comparar empresas com mulheres e sem mulheres nos cargos de liderança, verificou-se “melhora significativa no desempenho daquelas que possuíam mais mulheres ocupando cargos de chefia”, e, ainda, “uma maior participação delas na tomada de decisão das organizações pode promover cerca de 44% de aumento no retorno sobre patrimônio” (INEZ, 2017). O estudo também aponta que “mais de 37% dos chefes de recrutamento afirmaram que a diversidade é uma tendência no que se refere às contratações” (INEZ, 2017), o que significou aumento de 35% das contratações direcionadas à diversidade.

“Trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente recente das mulheres”, é o que diz Ramos et al. (2011). Em paralelo, o autor também confirma a disparidade existente entre os gêneros ao citar dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do ano de 2010, em que o salário médio masculino de contratação obteve reajuste de 3,88% ao passo que o salário médio

feminino sofreu reajuste de apenas 1,93%. O autor, ao utilizar-se de informações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), afirma que “quanto maior o grau de instrução, maior é a diferença salarial entre homens e mulheres” (RAMOS et al., 2011, p. 2). Nos cargos de nível superior completo, elas recebem 63,8% do salário pago aos homens nas mesmas funções no ano de 2010.

Se por um lado, Inez (2017) destaca que o número de contratação de mulheres para cargos de liderança apresentou crescimento e que é inteligente por parte da empresa empregar mulheres em cargos de chefia, de outro, Ramos et al. (2011) rebate afirmando que o salário das mulheres nestas posições é inferior ao dos homens.

Uma primeira justificativa para o problema da diferenciação salarial seria de que a mulher, ao ocupar cargos que seriam destinados aos homens, reduziria este salário. A explicação para isso é a de que a mulher possui necessidades menores, pois não são responsáveis por manter uma família – tendo como base que o homem é o “chefe” da família. Em resumo, segundo Lapa, “considera-se a inserção da mulher como complementar ou secundária, o que legitimaria salários inferiores” (LAPA, 2017, p. 129). Para a autora, a desigualdade entre os gêneros ainda é em parte formada por preconceitos sociais, supondo que mulheres são menos engajadas e com menos disponibilidade ao trabalho, bem como a desnecessidade de cumprir com o papel de chefe de família.

O ponto abordado por Lapa (2017, p. 129), ressalta o problema da segregação no mercado de trabalho. Setores compostos, em sua maioria, por mulheres, tendem a pagar menos salários devido à ideia de que mulheres possuem necessidades menos importantes. Isto constitui o primeiro pilar para construção de uma sociedade discriminatória, tal como podemos ver a seguir.

3.1A SEGREGAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DO BRASIL

A segregação no mercado de trabalho é apontada como influenciadora das desigualdades entre os gêneros a partir do momento de define as atividades como majoritariamente femininas e masculinas. Com esta segregação, a atividade é

transformada em mais ou menos remunerada. O fato de não se misturarem homens com mulheres numa mesma profissão é o fator que mais corrobora para a perpetuação desta desigualdade, conforme aponta Lapa (2017, p. 130).

No entanto, não apenas a segregação caracteriza a discrepância salarial, visto que mesmo as mulheres tendo mais acesso à educação e qualificação profissional, a realidade salarial delas continua ruim: em ocupações com maioria feminina, os homens possuem remuneração maior, e em ocupações que possuem maioria masculina, como reparação e manutenção, o salário maior também é pago aos homens – a única exceção é para o pessoal das forças armadas, com minoria feminina que possui remuneração superior à masculina (LAPA, 2017, p. 130). Qualquer que seja o nível de escolaridade masculino, sua remuneração será sempre superior àquela paga às mulheres. Ainda justificando esta disparidade, Lapa assinala que a figura da mulher como responsável pelos afazeres domésticos também está diretamente relacionada aos baixos salários pagos às mulheres.

Lombardi e Bruschini (2000, p. 69) colocam que o emprego doméstico é um setor com maioria feminina, representando, no ano 2000, 90% do total de trabalhadores desta área, sendo que em 1970, este número era 97,5% e caiu para 93% em 1997.

Baylão e Schettino (2014), citando Teixeira (2005), colocam que o processo de industrialização, acompanhado da queda da taxa de fecundidade, auxiliaram no processo de inserção de mais mulheres no mercado de trabalho. Eles também colocam que o número maior de mulheres comparado ao número de homens permite que o número de empregos para elas seja também maior, adicionando a isso que “as empregadas domésticas facilitaram a vida de muitas outras mulheres na inserção da atividade econômica” (BAYLÃO E SCHETTINO, 2014), reforçando o conceito de segregação no mercado de trabalho.

Bruschini e Lombardi (2000, p. 70) dizem que o trabalho doméstico quando realizado dentro do próprio lar não caracteriza atividade econômica, e esta trabalhadora é considerada economicamente inativa. Contudo, a partir do momento

que esta atividade é remunerada, esta passa a ser considerada no cômputo das atividades econômicas.

Do exposto até aqui, vimos que as mulheres possuem formação e qualificação tão boas ou superiores aos homens. Desta forma, não conseguimos extrair uma explicação plausível para o problema da discriminação no mercado de trabalho. Contudo, devemos nos aprofundar um pouco mais na análise dos influenciadores do salário feminino, com intenção de entender os motivos pelos quais as mulheres deixariam de entrar no mercado de trabalho ou as razões para um salário inferior ser pago ao sexo feminino. Neste quesito, após termos visto salários, educação e segregação, passaremos para fecundidade.

4 FECUNDIDADE E PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

No artigo Fecundidade e Participação no Mercado de Trabalho Brasileiro, os autores colocam que “inexistem estudos com dados brasileiros que tratem em conjunto da participação da mulher no mercado de trabalho e sua fecundidade” (CUNHA e VASCONCELOS, 2016, p. 180). Citando o Relatório do Banco Mundial de 2011, eles trazem que o aumento do salário feminino em conjunto com o aumento da renda das famílias pode estar afetando a decisão das mulheres de trabalhar fora. No entanto, ainda no mesmo estudo, “as mudanças na fecundidade e na participação da mulher no mercado de trabalho, além das melhorias em educação e na capacidade de decisão delas, são fatores que não estão apenas associados, mas que podem estar se reforçando mutuamente” (CUNHA e VASCONCELOS, 2016, p. 180).

Utilizando-se de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os autores apontam que no ano de 1940, a taxa de filhos por mulher era de 6,16, em 2010 essa relação caiu para 1,90 filho por mulher. Notou-se também um aumento na taxa de participação da mulher no mercado, o que, conforme citam os autores, deu-se devido ao “aumento do nível de escolaridade e da idade média das mulheres” (CUNHA e VASCONCELOS, 2016, p. 180). No entanto, na razão População Economicamente Ativa, em 2008, as mulheres correspondiam a 57,6% e os homens a 80,5% (CUNHA e VASCONCELOS, 2016, p. 182).

Citando Leoni et al. (2010), eles afirmam que a diminuição da queda da fecundidade pode ter contribuído para o ingresso da mulher ao mercado de trabalho, corroborado também em aumento da renda da família e queda no nível de pobreza (CUNHA e VASCONCELOS, 2016, p. 182).

Utilizando-se de dados da Pesquisa Nacional por Amostras à Domicílio (PNAD) de 1995 a 2009, com mulheres de 18 à 60 anos, para analisar a probabilidade de participação no mercado de trabalho e a probabilidade de se ter filhos, os autores concluem que “o nível de escolaridade é maior para aquelas que não têm filhos e que participam do mercado de trabalho” (CUNHA e VASCONCELOS, 2016, p. 191). Também descobrem que o salário estimado é maior para aquelas mulheres que não têm filhos.

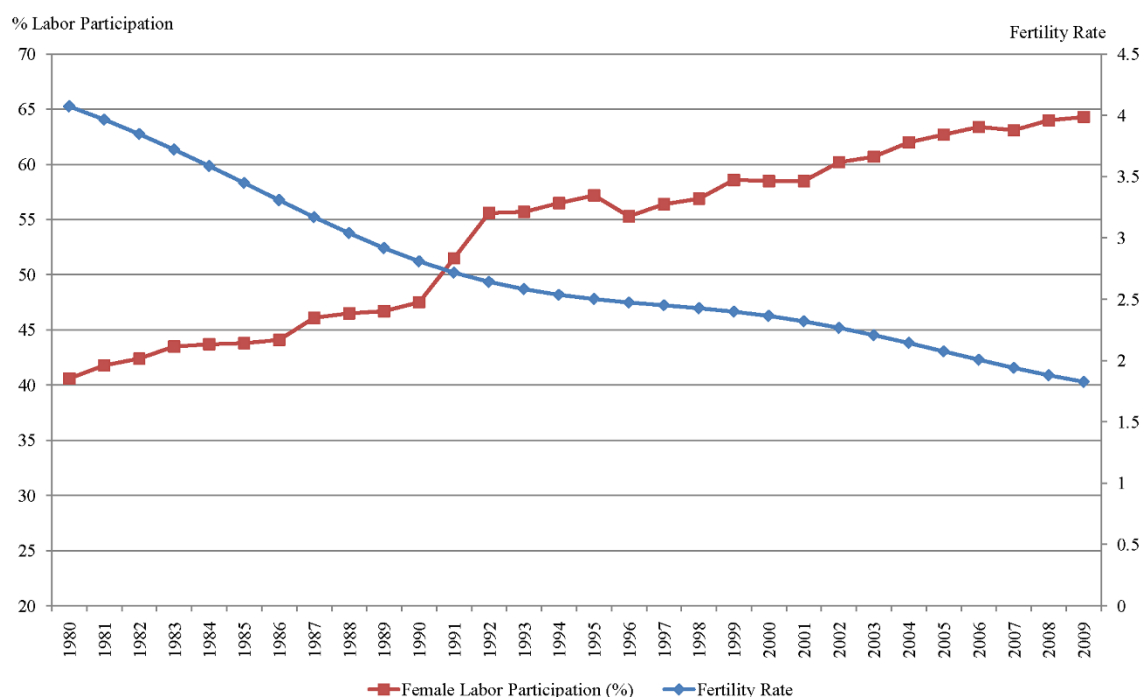
Na análise, chegaram a um resultado no qual a correlação entre fecundidade e participação no mercado de trabalho é negativa. Citando Mincer (1963), os autores colocam que esta correlação negativa pode ser dada pela grande responsabilidade que a mulher tem para com os filhos, que a impede de participar do mercado de trabalho ou “o fato de aquelas que estão no mercado de trabalho poderem decidir restringir deliberadamente o tamanho de suas famílias” (CUNHA e VASCONCELOS, 2016, p. 195). Em resumo, o que os autores puderam concluir foi de que o salário impacta negativamente na decisão de ter filhos e positivamente na participação no mercado de trabalho – quanto maior o salário, maior a tendência de postergar a maternidade para investir na carreira profissional.

Conforme pesquisa do Ministério da Saúde, publicada pelo Portal Brasil (2014), muitas mulheres estão aguardando chegar à faixa dos 30 anos para ter o primeiro filho. O percentual de mães nesta faixa etária subiu de 22,5% nos anos 2000 para 30,2% em 2012. Foi observada também uma queda no número de mães com menos de 19 anos, de 23,5% para 19,3% neste mesmo período analisado. Um outro ponto observado pelo estudo é que a escolaridade maior está entre aquelas que preferem ser mães com mais de 30 anos: das mulheres com 12 ou mais anos de escolaridade, cerca de 45,1% optam por terem o primeiro filho depois dos 30 anos. Em comparação, daquelas que possuem entre 4 a 7 anos de estudo, 69,4% foram mães antes dos 20 anos e aquelas com 3 a 4 anos de estudo, 51,4% foram mães antes dos 20 anos de idade (PORTAL BRASIL, 2014).

Utilizando-se de dados do Banco Mundial, Madalozzo (2012) coloca que a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro aumentou de 20% no início da década de 1970 para 65% no ano de 2009, considerando mulheres entre 16 e 64 anos de idade. À par destes números, no que tange à fertilidade, os dados mostram que houve uma queda de 6,2 filhos por mulher em 1960 para 1,9 no ano de 2009 – abaixo da taxa de substituição que seria de 2,33 filhos por mulher. No gráfico abaixo verificamos que na década de 1980, a taxa de participação era de 40% e, em média, quatro filhos por mulher. Cerca de dez anos depois, já em 1990, a participação aumenta para 47%, aproximadamente, com, em média, 2,7 filhos. Nos anos 2000, quase 60% de participação e 2,3 filhos por mulher. Por fim, chegamos em 2009 com

os números já mencionados acima. Estes dados, portanto, reforçam o que já foi mencionado por Cunha e Vasconcelos (2016): o decréscimo estável da fertilidade é acompanhado pelo crescimento estável da participação da mulher no mercado de trabalho.

GRÁFICO 3 - TRANSITIONS IN FERTILITY FOR BRAZILIAN WOMEN: AN ANALYSIS OF IMPACT FACTORS

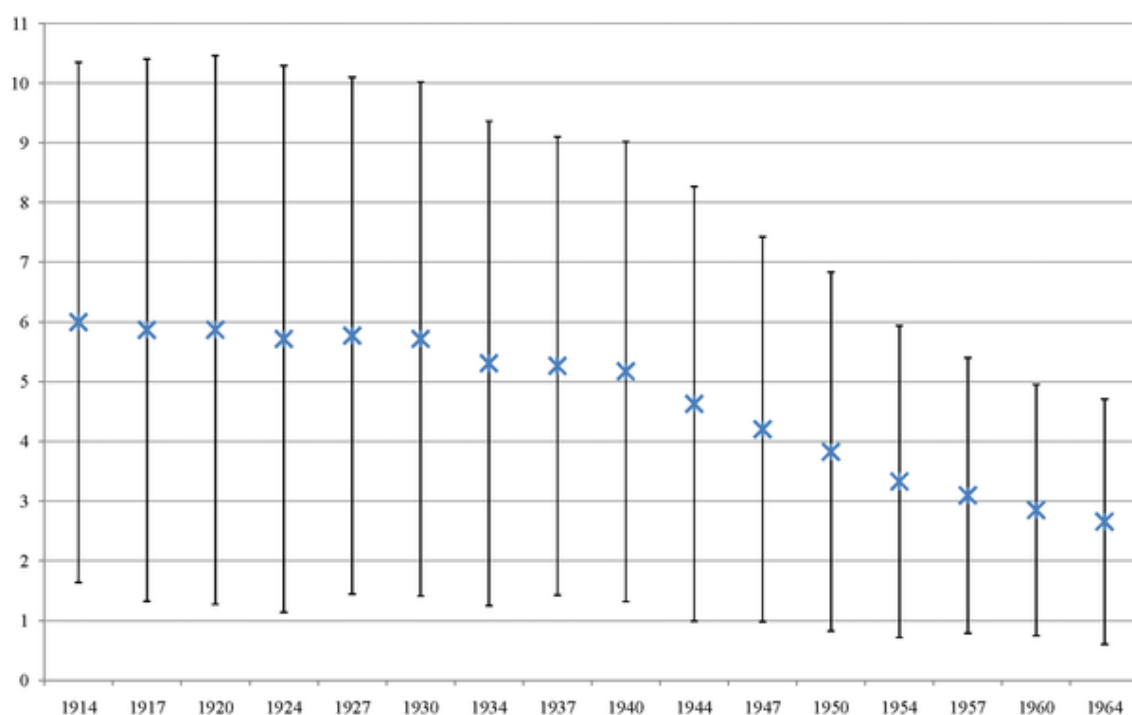


Fonte: MADALOZZO (2012)

Madalozzo (2012) complementa os dados apontando que “a redução da taxa de mortalidade também possui uma influência significativa nesta relação”. Conforme aumenta a expectativa de vida, as pessoas investem mais em capital humano, o que auxilia no aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, diminuindo o hiato de rendimento entre os gêneros. A autora ainda coloca que “fertilidade possui uma forte relação com a participação feminina no mercado de trabalho; no entanto, a causalidade desta relação permanece desconhecida” (MADALOZZO, 2012).

Um outro dado analisado pela autora é a idade da mãe e número de filhos. Utilizando-se de microdados da PNAD e tomando como pressuposto que a vida reprodutiva da mulher é finalizada aos 45 anos, Madalozzo (2012) elaborou o gráfico abaixo.

GRÁFICO 4 - AVERAGE NUMBER OF CHILDREN PER WOMAN BY COHORTS (1914–1964)



Fonte: MADALOZZO (2012).

Das mulheres nascidas entre 1914 e 1930, a taxa fertilidade se reduziu de forma lenta, com em média, seis filhos por mulher. Das nascidas 1934 a 1940, a taxa de fertilidade média foi de pouco mais de cinco filhos por mulher. Para as mulheres nascidas em 1944, a média de filhos por mulher foi de 4,62. Para o coorte de mulheres nascidas em 1964, o número médio de filhos caiu para 2,66. Nas palavras da autora,

Como esperado, a redução do número médio de crianças por mulher, que também foi encontrada nas coortes nascidas em 1947, 1950 e posteriormente, também reduziu a variação nos resultados. A última coorte que foi examinada foi a das mulheres nascidas em 1964, quando o número médio de crianças foi de 2,66 por mulher e a variação dessa amostra foi menor do que nas coortes anteriores. (MADALOZZO, 2012, tradução nossa).

Para avaliar diversos quesitos, entre eles, educação, a autora realizou uma análise partindo da PNAD de 2009, selecionando mulheres de 18 a 64 anos. A média de idade das mulheres deste estudo foi de 38,16 anos, cada uma tendo, em média, 2 filhos. Além disso, outras duas coortes foram selecionadas, separando estas mulheres entre jovens (18 – 45 anos) e mais velhas (46 – 64 anos). Para a primeira coorte, a média de idade é de 30,94 e 1,51 filhos. Para a segunda coorte, média de 54,21 anos

e 3,35 filhos. Mulheres do grupo das mais velhas possuem menos educação do que aquelas do grupo das mulheres jovens. A maioria das mulheres mais velhas possuem o primário incompleto (59,31%), já das jovens, apenas 30,29% possuem o primário incompleto, a maioria delas completou o secundário (52,10%).

Uma outra conclusão, baseado em “um modelo de regressão de mínimos quadrados ordinários com erros padrão robustos e uma análise da contribuição do fator” (MADALOZZO, 2012, (MADALOZZO, 2012, tradução nossa).), foi que a educação tem altos índices de influência sobre a fecundidade, cada ano a mais de estudo reduz consideravelmente a decisão de se ter filhos, com a educação explicando 58,67% do total de variação da variável dependente.

Em adição, no mesmo estudo, o estado civil da mulher também possui uma alta significância na decisão de ter ou não filhos, respondendo por 26,78% da variação total na variável de resposta. Os rendimentos da família também afetam a probabilidade de se ter mais filhos, a regressão elaborada pela autora aponta que um maior rendimento per capita é acompanhado de uma menor probabilidade de se ter mais um filho. Desta forma, conclui-se “que o papel da educação e do estado civil teve efeitos mais fortes nessa escolha, independentemente da coorte que foi analisada” (MADALOZZO, 201, (MADALOZZO, 2012, tradução nossa). Todavia, Madalozzo (2012) também atribui certo peso à renda das famílias na decisão de se ter filhos “a renda pode ter consequências mais fortes no futuro do que o previsto atualmente. Como as mães de maior renda geralmente parecem escolher tamanho de família menor e porque as mães de baixa renda geralmente parecem preferir famílias numerosas, a concentração de renda pode tornar-se mais severa” (MADALOZZO, 2012, tradução nossa).

Citando Thereza de Lamare, Diretora do Departamento de Ações Programáticas Estratégicas do Ministério da Saúde, o Portal Brasil (2014) coloca que o Brasil está seguindo um padrão observado nos países desenvolvidos, nos quais a mulher tem cada vez mais optado por fazer parte do mercado de trabalho e consegue planejar melhor o momento da gravidez. Temos, portanto, mais uma pesquisa que enfatiza a tendência de aguardar pela maternidade para pensar no futuro profissional

– explicando também a queda dos índices de natalidade observados no Brasil nos últimos anos.

Citando Maron e Meuders, os Souza, Rios-Neto e Queiroz (2011, p. 58) tecem que “a maternidade pode levar as mulheres a desistirem de trabalhar (temporária ou definitivamente), encorajá-las a reduzir seu tempo de trabalho ou até mesmo fazer com que mudem de profissão ou de segmento do mercado, além de poder retardar sua promoção a melhores cargos e aumentos salariais”. Os autores assumem também a dificuldade de associar um assunto a outro, levando em conta o que já foi dito por Cunha e Vasconcelos (2016). Com relação à disponibilidade de dados neste quesito, “estimar o efeito de filhos sobre a participação das mães não é tarefa trivial, já que os métodos convencionais não permitem estimar corretamente uma relação de causalidade, mas apenas a associação entre elas” (SOUZA, RIOS-NETO e QUEIROZ, 2011, p. 58). Para esta abordagem, os autores mensurarão o efeito da fecundidade por meio do uso de “uma variável [...] que afete a fecundidade [...] e só influencie a oferta de trabalho por meio da fecundidade” (SOUZA, RIOS-NETO e QUEIROZ, 2011, p. 58). Os dados utilizados por eles foram da PNAD realizada entre os anos de 1992 e 2007.

A primeira conclusão do estudo elaborado por eles foi a de que após o nascimento do primeiro filho, a participação da mulher no mercado de trabalho tende a diminuir, tanto nos anos 1990 quanto nos anos 2000. Com relação ao segundo filho, nos anos 1990 não foi notado nenhum efeito sobre a população economicamente ativa (PEA) feminina, já nos anos 2000, um segundo filho tende a diminuir a PEA. Em contrapartida, o nascimento do terceiro filho tende a elevar a participação feminina no mercado de trabalho tanto na década de 1990 quanto nos anos 2000.

No que tange à redução da fecundidade, Sorj, Fontes e Machado (2007, p. 578) colocam que são diversos os motivos para que isto ocorra, sendo alguns deles

A melhoria e popularização dos métodos contraceptivos, mudanças comportamentais relativas ao lugar da maternidade na identidade social das mulheres e, também, o fato de as mulheres estarem ingressando maciçamente no mercado de trabalho, dando menos prioridade, inicialmente, à formação de um núcleo familiar com filhos. (SORJ, FONTES e MACHADO, 2007, p. 578).

Novamente, ressalta-se que a decisão de prorrogar a maternidade envolve, entre outros, o anseio das mulheres de se posicionarem no mercado de trabalho a fim de construir uma carreira sólida. Citando Bruschini e Lombardi (2003), os autores adicionam que,

Ao que tudo indica, o fenômeno de entrada das mulheres no mercado de trabalho é irreversível. Independentemente de conjunturas recessivas ou expansivas, a participação no mercado de trabalho cresce. Além de responder às dificuldades econômicas das famílias, que estariam forçando as cônjuges a procurar o mercado de trabalho, mudanças culturais relacionadas ao papel de gênero – que valorizam a independência e autonomia das mulheres – não podem ser desconsideradas. (SORJ, FONTES e MACHADO, 2007, p. 583).

Com relação à participação no mercado de trabalho das mulheres com e sem filhos, analisando dados da PNAD de 1992 a 2005, as autoras concluíram que

As mulheres chefes sem cônjuge, com pelo menos um filho dependente (famílias monoparentais), com e sem parentes, apresentam taxas de participação no mercado de trabalho elevadíssimas (cerca de 82%) e superiores à das cônjuges com filhos, com ou sem parentes. (SORJ, FONTES e MACHADO, 2007, p. 590).

Em adição, das mulheres casadas e sem filhos, 74,8% delas estão inseridas no mercado de trabalho. Com isto, nota-se que não há redução da participação das mulheres no mercado de trabalho apenas pela presença dos filhos. No entanto, entende-se a dificuldade em conciliar cuidados com a família e trabalho, visto que estas mulheres são as únicas provedoras da renda destas famílias (SORJ, FONTES e MACHADO, 2007, p. 590).

Contudo, um fato curioso colocado pelas autoras é que quando a mulher mora sozinha, seu rendimento tende a ser superior ao rendimento dos homens – o salário delas chega a ser 8% superior ao deles.

Esses dados sugerem que as mulheres que se sobressaem no mercado de trabalho, ou seja, que conseguem obter um nível de renda mais alto e se inserir em empregos melhores (mais de 60% delas são empregadas com carteira de trabalho assinada, funcionárias públicas ou empregadoras), estão sozinhas. Não formaram ainda uma família, ou já formaram uma família e agora estão sozinhas, separadas e com filhos já adultos que vivem em outros domicílios, constituindo, possivelmente, uma outra família. (SORJ, FONTES e MACHADO, 2007, p. 592).

Um outro argumento a favor da queda da fecundidade em prol da carreira profissional da mulher é realizado por Pazello (2006), no qual, para análise da participação da mulher no mercado de trabalho, utilizam-se dados da subamostra da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) de 1992 a 1999 (excluindo-se o ano de 1994, pois a pesquisa não foi realizada), considerando o nascimento de gêmeos. Também foram excluídas mulheres acima de quarenta anos a fim de manter o maior número de primeiras gestações sendo de filhos gêmeos. O que o autor conseguiu provar é que “um aumento não-planejado no número de filhos tem efeito negativo apenas sobre a probabilidade de participação da mulher no mercado de trabalho e, segundo, que este impacto negativo é apenas de curto prazo” (PAZELLO, 2006). No entanto, para as mulheres que trabalham, “não foram encontradas evidências de que o filho não-planejado afete nem o salário e nem as horas trabalhadas no longo prazo” (PAZELLO, 2006).

Adicionando à nossa discussão uma experiência de um país desenvolvido, Weinberg (2017), a partir de estudos baseados na Dinamarca, aponta que mulheres que tiveram filhos após os 31 anos de idade ou mais tendem a ter uma renda superior à das mulheres que tiveram filhos antes dos 31. Além disso, coloca a autora, o estudo ainda concluiu que mulheres que tiveram filhos depois dos 31 anos ganharam mais durante toda a carreira se comparadas àquelas mulheres que nunca tiveram filhos. Uma das alternativas para justificar este cenário seria de que as mulheres mais velhas são mais qualificadas, logo, mais difíceis de serem substituídas. O fato de serem mais qualificadas também faz com que elas tenham salários maiores, o maior poder aquisitivo possibilita a estas mulheres deixarem seus filhos aos cuidados de uma outra pessoa para que ela possa dedicar um tempo a mais à carreira profissional (WEINBERG, 2017).

No entanto, Weinberg (2017) coloca que não existem ganhos adicionais se a maternidade for prorrogada para além dos 34 anos. As mulheres quem tiveram filhos entre os 31 e 34 anos, tendem a receber 13% a mais que as mulheres sem filhos. No entanto, mulheres que tiveram filhos depois desta idade possuem salário apenas 2% superior ao daquelas que não possuem filhos. Já a decisão de ter filhos antes dos 25 anos não é a mais indicada. A pesquisa aponta que as mulheres que decidem ter

filhos antes dessa idade são mais pobres que as demais. A justificativa, neste caso, é de que o capital humano importa muito para garantir um alto rendimento ao longo da carreira, e o mesmo é construído enquanto as pessoas são mais jovens (WEINBERG, 2017). Contudo, a autora salienta que a pesquisa foi realizada com mulheres que possuíam apenas um filho e que a Dinamarca possui generosas políticas de cuidados com a criança.

Sorj, Fontes e Machado (2007, p. 574) adicionam que são três as principais políticas públicas, em especial nos países desenvolvidos, “que favorecem a conciliação de trabalho e cuidados familiares, embora haja significativas variações no desenvolvimento e grau de cobertura que oferecem aos cidadãos e na capacidade de neutralizar as desigualdades de gênero” (SORJ, FONTES e MACHADO, 2007, p. 574): licença remunerada do trabalho, sem que a mulher seja demitida, e que durante este tempo o salário e os benefícios sejam corrigidos normalmente; adequação das horas de jornada de trabalho para que os pais possam adequar e cuidar dos filhos de maneira a não serem prejudicados econômica e profissionalmente; por fim, “acesso a creches, pré-escolas e escolas em tempo integral como um arranjo alternativo para o cuidados dos filhos quando os pais estão no local de trabalho” (SORJ, FONTES e MACHADO, 2007, p. 575).

No entanto, as próprias autoras reconhecem que no Brasil não é dada a devida atenção às questões que envolvem a maternidade.

O desenvolvimento insuficiente de políticas públicas que permitam redistribuir ou socializar os custos dos cuidados familiares e o baixo nível de abrangência das políticas existentes confirmam que a gestão das demandas conflitivas entre família e trabalho permanecem em grande medida um assunto privado. (SORJ, FONTES e MACHADO, 2007, p. 575).

Ademais, apesar de existir um benefício que atinja funcionários de empresas públicas e privadas, aqueles que são trabalhadores autônomos não possuem cobertura nestas situações. Em adição, o benefício é concedido apenas até os primeiros meses de vida da criança, com isso, tem-se que “a legislação não garante facilidades para que o trabalhador possa tratar das demandas familiares como um evento normal e regular da sua vida pessoal” (SORJ, FONTES e MACHADO, 2007, p. 576). Também não é deixado de ressaltar o claro viés de gênero para as políticas

já existentes, que colocam nas mulheres toda a responsabilidade da criação dos filhos com a licença mais longa destinada única e exclusivamente à mulher.

Para aprofundar o exposto por Sorj, Fontes e Machado (2007) a respeito de benefícios à maternidade, partimos para o tópico a seguir a fim de discutir algumas políticas de apoio à mãe e ao momento da maternidade, para que o período de afastamento do trabalho não necessariamente implique em perdas na carreira.

4.1 LICENÇA MATERNIDADE NO BRASIL

Talita Bedinelli (2017), utilizando-se de um estudo ainda não divulgado pela Fundação Getúlio Vargas, realizado com 247 mil mulheres com idades entre 25 e 35 anos, concluiu que metade das mulheres que tiveram filhos foram demitidas até dois anos depois do fim da licença-maternidade. Citando dados do Tribunal Superior do Trabalho, Bedinelli (2017) cita que o número de processos ligados à rescisão de contratos das mulheres grávidas aumentou em 23,3% entre os anos de 2014 e 2016, os motivos podem ir de demissão antes do período de estabilidade à retorno ao trabalho antes do fim do benefício. Ivete Ribeiro, do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, ao ser entrevistada por Bedinelli (2017), sugere aumento da licença paternidade, para que as condições possam se igualar.

Uma pesquisa realizada pelo grupo Catho e citada por Teixeira (2017), aponta que “71,7% das profissionais que estão presentes no mercado são mães e cerca de 53% delas já deixaram de trabalhar para cuidar dos filhos por um período médio de 2 anos”. Para o caso das mulheres que decidem deixar a carreira para cuidar dos filhos, Samara Teixeira, citando Eduardo Ferraz, Consultor em Gestão de Pessoas, coloca que “a pausa atualmente não atrapalha a carreira das mães, pois o mercado de trabalho está carente de mão de obra qualificada” (TEIXEIRA, 2017), o que significa que se a mulher mantiver um nível de qualificação profissional, ela terá seu lugar garantido no mercado de trabalho.

O consultor citado por Teixeira (2017) também sugere algumas ações para manter estas mulheres em seus cargos após o fim da licença maternidade, tais como

creches internas, auxílio financeiro para escola integral e home office por um período de seis meses após o fim da licença.

A licença maternidade é um direito assegurado a todas as mulheres, conforme disposto no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal de 1988, garantindo uma ausência remunerada de 120 dias que, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pode ser utilizada pela gestante já a partir do último mês de gravidez (SANTOS, 2010). Em adição a este direito, a Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008, prorrogou de 120 para 180 o período de licença maternidade, “de forma facultativa e mediante incentivo fiscal, às empregadas de empresas que aderissem ao programa Empresa Cidadã, regra que vem sendo aplicada desde 1º de janeiro de 2010” (SANTOS, 2010).

Santos (2010) discute em seu artigo quais os impactos desta mudança na legislação, em especial para a mulher, no mercado de trabalho. De acordo com a autora, a licença prolongada já foi inserida no meio público e não apresentou problemas. Contudo, a realidade das trabalhadoras do meio privado é bem diferente, devido à ausência da estabilidade existente no meio público. “Do ponto de vista da saúde pública, é indiscutível que a amamentação regular e exclusiva [...] durante os seis primeiros meses de vida é uma vantagem” (SANTOS, 2010). Outra vantagem apontada pelo autor aplicada à licença de 180 dias, é que possivelmente as mulheres retornariam mais produtivas e as faltas e atrasos diminuiriam – em decorrência do tempo maior de amamentação, que evita diversas doenças à criança.

No entanto, a autora concorda que a licença maternidade pode vir a impactar negativamente na carreira destas mulheres:

Contudo, apesar da crescente conquista de espaço das mulheres no mercado de trabalho, o fato de se afastarem de suas incumbências por meio ano pode fazer com que enfrentem o desinteresse das empresas em sua contratação (principalmente se forem jovens, em idade reprodutiva), ou, ainda, pode fazer que sejam vistas como dispensáveis em seu retorno após longo período de afastamento, por vezes, sendo substituídas por outros profissionais treinados e capacitados. (SANTOS, 2010).

Tendo em vista estes fatores, a autora sugere algumas políticas que podem ser aplicadas por parte do empregador a fim de manter estas mulheres em suas funções e conciliar com a maternidade:

O retorno da mulher ao trabalho, decorridos os 120 dias usuais, de forma gradual (em jornadas parciais), o auxílio do trabalho nos moldes home office e a disponibilidade de berçários instalados nos locais de trabalho para que a mãe possa amamentar seu bebê em intervalos regulares, poderiam ser maneiras sensatas de se ajustar a problemática à realidade do mercado de trabalho brasileiro. (SANTOS, 2010).

Assim sendo, um trabalho conjunto entre governo e empresas pode garantir que a volta da mulher ao trabalho e sua permanência nele pode se dar de forma alinhada aos objetivos da empresa.

Com relação ao período de licença maternidade no mundo, a BBC Brasil coloca que “a maioria das mulheres trabalhadoras do mundo – cerca de 830 milhões – ainda carece de uma proteção de maternidade suficiente. Quase 80% delas são da África e da Ásia, segundo a OIT [Organização Internacional do Trabalho]” (BBC BRASIL, 2015).

As licenças mais duradouras são concedidas nos países da Europa, sendo a Croácia com 410 dias, seguida de Reino Unido e Noruega com 315 dias e Suécia com 240 dias. Quanto aos salários, Reino Unido remunera com valores próximos a 90% até a semana 40 e após isso a licença não é mais remunerada, Croácia paga todo o salário por seis meses, Noruega paga todo o salário se a licença durar 35 semanas ou 85% se ela preferir se afastar por 45 semanas e Suécia paga 100% do salário por todo o período de licença (BBC BRASIL, 2015).

Já as licenças mais curtas são concedidas, em sua maioria, por países com baixo desenvolvimento econômico. Malásia e Sudão são os que oferecem a menor licença, sendo de apenas 8 semanas de afastamento. Os Estados Unidos, apesar de não estar na lista dos países com baixo desenvolvimento, oferece apenas 12 semanas de afastamento com nenhuma remuneração. O Brasil oferece 120 dias de licença com 100% do salário, estando atrás de Cuba e Chile, que oferecem 156 dias, também com 100% de salário (BBC BRASIL, 2015).

A licença paternidade também é um benefício recente que vem sendo oferecido em alguns países. “Países do norte da Europa têm trilhado esse caminho. A Noruega oferece duas semanas de licença aos pais, mas alguns acordos coletivos

de setores de trabalho permitem um afastamento por até 14 semanas. A Islândia oferece 90 dias; a Suécia, 70, e a Finlândia, 54” (BBC BRASIL, 2015). Os Estados Unidos oferecem o mesmo período oferecido para as mulheres, de 84 dias. Os demais países oferecem, em sua maioria, entre 10 e 15 dias. No Brasil, o tempo oferecido é de 5 dias, mas algumas cidades oferecem períodos maiores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do compilado de estudos e análises de diversos autores a respeito da relação entre fecundidade e mercado de trabalho, concluímos que a hipótese inicial, na qual a mulher, ao longo dos anos, passou a ter menos filhos, ser mãe mais tarde, ter mais anos de estudo e dedicar-se cada vez mais à sua carreira profissional, é verdadeira. Também nesta análise, verificamos que questões relativas à licença maternidade e a licença paternidade precisam ser revistas como forma de abrandar as discrepâncias entre os gêneros com o objetivo de atingir igualdade em todos os aspectos.

A inserção da mulher no mundo do trabalho já mereceu muitas análises e este estudo privilegiou a discussão da taxa de fecundidade neste tema. O desenvolvimento da presente pesquisa possibilitou um melhor entendimento a respeito da inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como alguns dos fatores influenciadores da queda da taxa de fecundidade – a mulher quando mais interessada em sua carreira profissional, prorroga a maternidade para se dedicar ao próprio futuro. Ligado a isto, viu-se que a licença maternidade também possui papel fundamental nesta decisão: com tempo para dedicar ao filho e ao próprio emprego, a mulher consegue alinhar suas duas ambições. Contudo, percebemos que a licença maternidade por si só não é suficiente, pois ela pode ser curta demais e pode também não ser respeitada pela parte empregadora.

Como visto, no século XIX, a jornada de trabalho das mulheres que era intercalada com o cuidado da casa e filhos, mudou em três momentos da história que se seguem quais sejam, a Revolução Industrial e as duas Guerras Mundiais. Com a Revolução Industrial, as mulheres começam a entrar no mercado de trabalho em maior número, visto que as indústrias estavam à procura de mão-de-obra a baixo custo e as mulheres precisavam obter renda para subsistência da família (Rodrigues et al., 2016). Esta entrada no mercado de trabalho foi intensificada com as duas Guerras Mundiais - a ausência dos homens dentro dos lares como provedor obrigou essas mulheres a trabalharem fora (PROBST, 2003, p.2).

Muitas outras questões foram trazidas para o cotidiano das mulheres trabalhadoras, tal como a divisão sexual do trabalho, fortalecendo a segregação no mercado de trabalho, bem como a diferença salarial, a qual era justificada com a ideia de que o homem sustentava a mulher, logo, ele deveria receber mais (PROBST, 2003, p. 2-3), e também com o conceito de que a mulher deveria exercer papel de mãe e dona de casa e os homens eram ensinados de forma a torná-los aptos para atuar no mercado de trabalho (DIOGO E COUTINHO, 2006, p. 131). É somente a partir de 1980, com a profissionalização e o acesso da mulher a cargos melhores, é que se percebe uma mudança neste cenário.

A segregação no mercado de trabalho serviu ainda para dificultar o aumento da participação no mercado de trabalho e o empoderamento feminino. Também reforça o estereótipo de substituta do homem, conforme cita Abramo (2007, p. 7) ao colocar que a mulher só exercerá atividade remunerada quando o homem não puder fazê-la. Um outro conceito que contribui neste cenário é o fator renda, pois, conforme vimos, a mulher possui renda inferior à renda masculina mesmo possuindo níveis maiores de escolaridade. Em paralelo, a desigual distribuição do trabalho de cuidados com a família (IPEA, 2016, p. 7) também é um fator que coloca em xeque a decisão da mulher de entrar, ou não, no mercado de trabalho, bem como de ter, ou não, filhos.

Quando da decisão de ter filhos, em geral, as mulheres que estão no mercado de trabalho têm escolhido os ter após os trinta anos de idade, pois assim como colocado por Cunha e Vasconcelos (2016, p. 181), quanto maior o salário, maior o custo de não trabalhar. Weinberg (2017) reforça esta característica, porém com um argumento de outra natureza, ao apontar que a idade ideal para se ter filhos é entre 31 e 34 anos, pois até esta idade, a mulher conseguiu se desenvolver profissionalmente e concluir estudos essenciais para construção de sua carreira - antes ou após esta idade, a autora coloca que não há ganhos de renda. Contudo, devemos ter em mente que a decisão de ter filhos cabe exclusivamente à mulher. Madalozzo (2012), pela ótica da expectativa de vida, adiciona o maior investimento em capital humano e mais mulheres trabalhando, e, como resultado, queda do hiato de rendimentos entre os gêneros. Desta forma, não podemos deixar de perceber que a necessidade de se profissionalizar e de se estabelecer no mercado de trabalho tem

deixado a maternidade de lado, quando não, as mulheres têm optado por terem menos filhos, reforçando a questão base desta pesquisa.

As conclusões de Cunha e Vasconcelos (2016), em conjunto com as conclusões de Madalozzo (2012) e Weinberg (2017) ajudam a responder à questão central deste trabalho, provando que a mulher tem prorrogado a maternidade em prol do desenvolvimento profissional. A tendência de queda da taxa de fecundidade observada nos últimos anos, além de outros motivos não abordados no presente estudo, está diretamente correlacionada com a decisão feminina de entrar ou de permanecer por mais tempo no mercado de trabalho em busca de aprimoramento e estabilidade.

A estabilidade no mercado de trabalho passa a ser uma preocupação da mulher a partir do momento que o benefício concedido a elas quando se tornam mães também é motivo para excluí-las do mercado de trabalho. Como vimos, diversos autores discutiram a respeito dos malefícios que a licença maternidade pode causar na carreira da mulher. Mesmo com legislação semelhante aos países desenvolvidos, o Brasil não proporciona benefícios e boas condições para as mães que optam cada vez mais por trabalhar fora de casa. Algumas mulheres param de trabalhar, reduzem a renda e por vezes mudam de segmento, apenas para conseguir conciliar a maternidade com a sua realidade de trabalhadora. Todavia, várias foram as ideias levantadas ao longo desta pesquisa para melhoria deste benefício com intuito de auxiliar na combinação entre vida profissional e familiar da mulher. Como exemplo, podemos propor a licença remunerada sem perda de quaisquer benefícios, adequação das horas de trabalho, auxílio financeiro para acesso à creches e escolas em tempo integral, *home office*, entre outros.

Ao levar em consideração todos estes aspectos, não podemos deixar de perceber que a mulher tem adiado cada vez mais seus planos pessoais como a maternidade, por exemplo, para conseguir se manter no mercado, porém nem mesmo assim ela atingiu a equidade salarial. Um dos maiores desafios desta década e das futuras é auxiliar a mulher na busca pela igualdade de gênero, permitindo acesso a todo e qualquer cargo, com o mesmo nível salarial dos homens, bem como a

promoção do reconhecimento que estas mulheres têm buscado ao desempenhar da melhor forma seu papel como profissional.

Para que a igualdade de gênero no Brasil não seja atingida somente em 2133, conforme disponibilizado pelo Fórum Econômico Mundial a partir do Índice Global de Desigualdade de Gênero (BBC Brasil, 2016), certas medidas são necessárias para caminharmos em direção à igualdade de direitos. De modo a garantir que as mulheres continuem conquistando seu espaço no mercado de trabalho e que a decisão de ter filhos não influencie negativamente no seu futuro profissional, torna-se necessário o desenvolvimento de mais políticas de apoio e motivação a elas. Um exemplo seria o de estender por mais tempo a licença paternidade, de forma a igualar as ausências feminina e masculina e dividindo as responsabilidades, inserindo a figura do pai como não menos importante neste meio, deixando de manter apenas com a mulher os encargos da maternidade.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. 328 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

ARANTES, L. R.; MORAES, C. F. **Direitos humanos: discriminação da mulher no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/54197/direitos-humanos-discriminacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 8 agosto 2017.

ARAUJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. **Diferenciais de Salário por Gênero no Brasil: Uma Análise Regional.** Disponível em: <http://www8.ufrgs.br/ppge/pcientifica/2001_11.pdf>. Acesso em: 12 setembro 2016.

BARROS, R. P.; CORSEUIL, C. H.; SANTOS, D. D.; FIRPO, S. P. Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e consequências sobre o bem-estar. **Texto para Discussão IPEA**, Rio de Janeiro, n. 0796, p. 1-32, 2001. Discussão.

BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro.** Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acesso em: 12 setembro 2016.

BBC BRASIL. **Quais países oferecem as maiores e as menores licenças maternidade?** Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812_licenca_maternidade_paises_rm>. Acesso em: 29 agosto 2017.

BEDINELLI, T. **Demissão após a maternidade: “Não cometi nenhum erro. Eu só gerei uma vida”.** Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/08/14/politica/1502721247_786237.html>. Acesso em: 29 agosto 2017.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. **A Bipolaridade do Brasil Contemporâneo.** Disponível em: <publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/download/643/661>. Acesso em: 124 setembro 2016.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. **Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX.** Disponível em: <http://www.spm.gov.br/assuntos/poder-e-participacao-politica/referencias/genero-e-mercado-de-trabalho-pr/trabalho_de_mulheres_execut.pdf>. Acesso em: 12 setembro 2016.

CATHO. Liderança feminina - série mulheres no mercado de trabalho. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/lideranca-feminina-serie-mulheres-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 14 agosto 2017.

CUNHA, M. S.; VASCONCELOS, M. R. Fecundidade e Participação no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Revista Nova Economia**, 2016, v. 26, n. 1, p. 179-206.

DIOGO, M. F.; COUTINHO, M. C. A Dialética da Inclusão/Exclusão e o Trabalho Feminino. **Interações**, 2006, v. XI, n. 21, p. 121-142.

FRANÇA, A. L.; SCHIMANSKI, E. Mulher, Trabalho e Família: Uma Análise sobre a Dupla Jornada Feminina e seus Reflexos no Âmbito Familiar. **Emancipação**, 2009, n. 9, p. 65-78.

INEZ, A. C. **O potencial das mulheres no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.up.edu.br/blogs/pos-graduacao/o-potencial-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 3 agosto 2017.

IPEA. **Mulheres e Trabalho: Breve Análise do Período 2004-2014**. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=27317>. Acesso em: 12 setembro 2016.

LAPA, T. S. Desigualdade Salarial por Sexo: Persistências, Transformações e Desafios. **Revista da ABET**, 2016, v. 15, n. 1, p.127-137.

MADALOZZO, R. **Transitions in Fertility for Brazilian Women: An Analysis of Impact Factors**. Disponível em: <<http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0040756>>. Acesso em: 8 outubro 2017.

OST, Stelamaris. **Mulher e mercado de trabalho**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088>. Acesso em: 5 setembro 2016.

PAZELLO, E. T. **A maternidade afeta o engajamento da mulher no mercado de trabalho?: um estudo utilizando o nascimento de gêmeos como um experimento natural**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-41612006000300004&script=sci_arttext&lng=es>. Acesso em: 8 outubro 2017.

PORTAL BRASIL. **Mais brasileiras esperam chegar aos 30 para ter primeiro filho**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/saude/2014/10/mais-brasileiras-esperam-chegar-aos-30-para-ter-primeiro-filhos>>. Acesso em: 18 setembro 2017.

PROBST, E. R. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. 2003. 8 f. Tese (Graduação em Gestão Estratégica de Recursos Humanos) - Instituto Catarinense de Pós-Graduação, Santa Catarina, 2003.

RAGO, M. Trabalho Feminino e Sexualidade. In: PRIORE, M. D. **História das Mulheres no Brasil**. 7 ed. São Paulo: Contexto, 2004. p. 486.

RAMOS, M. O.; ULBANERE, R. C.; JESUS, B. S. **Mulheres no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.unaerp.br/documentos/1498-432-1506-1-sm/file>>. Acesso em: 31 maio 2017.

SANTOS, D. L. Z. **Aumento da licença-maternidade terá impacto?** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2010-ago-01/quais-impactos-aumento-licenca-maternidade-mercado>>. Acesso em: 29 agosto 2017.

SILVA, D. **Taxa de fecundidade**. Disponível em: <<https://www.todoestudo.com.br/biologia/taxa-de-fecundidade>>. Acesso em: 26 outubro 2017.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e Práticas de Conciliação entre Família e Trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, 2007, v. 37, n. 132, p. 573-594.

SOUZA, L.; QUEIROZ, B. L.; NETO, E. R. **The relationship between childbirth and women's labor in Brazil**. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/262464828_The_relationship_between_childbirth_and_women%27s_labor_in_Brazil>. Acesso em: 8 outubro 2017.

TEIXEIRA, S. **Maioria das brasileiras não volta ao trabalho após licença-maternidade**. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/maioria-das-brasileiras-nao-volta-ao-trabalho-apos-licenca-maternidade>>. Acesso em: 28 agosto 2017.

VASCONCELOS, I. S. Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil: Notas de uma História em Andamento. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, 2010, v. 3, n. 2, p. 1-9.

WEINBERG, S. **What's the best age to have a baby?** Disponível em: <<https://www.1843magazine.com/1843-answers/the-daily/whats-the-best-age-to-have-a-baby>>. Acesso em: 16 outubro 2017.